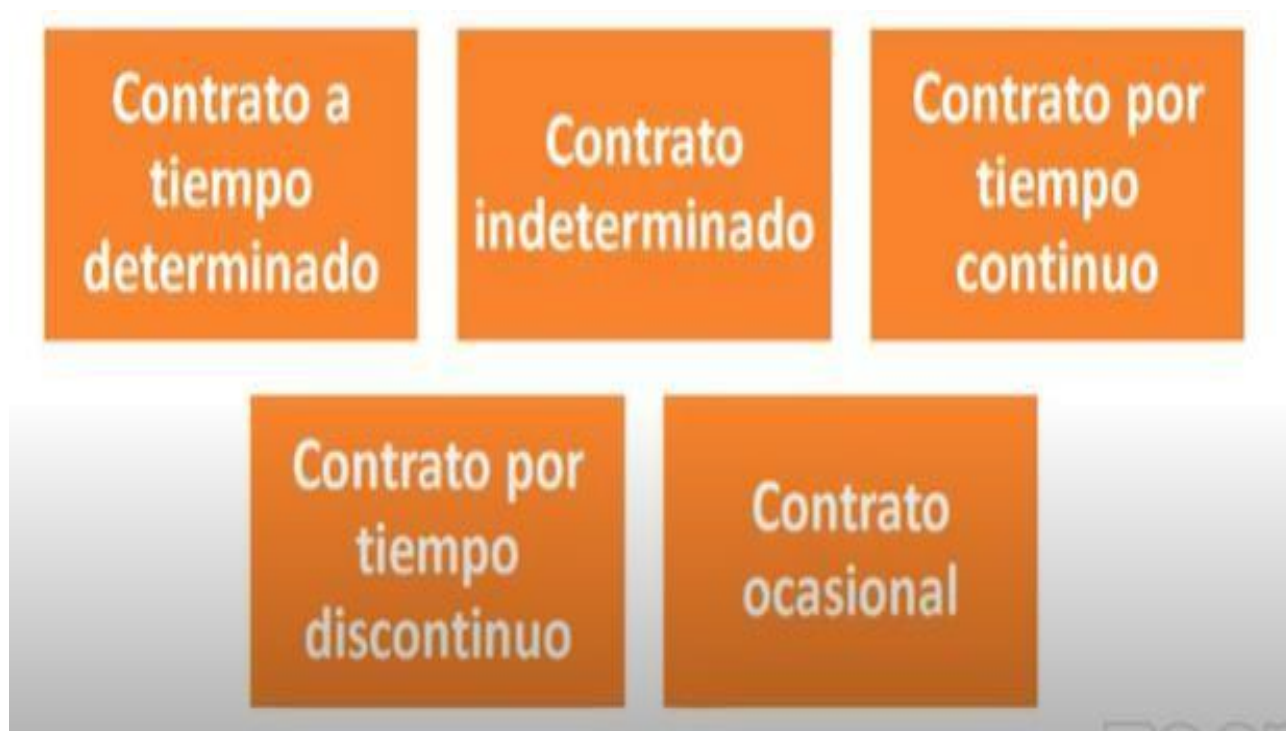

MODALIDADES CONTRACTUALES Y TIPOS DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Modalidades Contractuales

En Paraguay existen diversas modalidades para que las empresas contraten a sus trabajadores, ya sea por un periodo de tiempo determinado, por hora, por jornal o inclusive como aprendiz. Todas estas categorías están establecidas por Ley y su cumplimiento es obligatorio y verificado por el Ministerio de Trabajo.

Primeramente, es importante recordar que un contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección o dependencia de éste y por su cuenta, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella.

Objeto de Ley: Regula la Relación Laboral



1. Contrato a tiempo parcial

Es una de las modalidades más nuevas y está regulada por la Ley N° 6.339 “de empleo a tiempo parcial”. El contrato debe ser por escrito y consiste en la prestación del servicio con una carga horaria comprendida entre 16 y 32 horas semanales.

La Ley menciona que, en caso de que se exceda la carga horaria, el empleador deberá retribuir las horas extraordinarias trabajadas. Asimismo, el total de horas semanales extraordinarias no podrá exceder el 10% del total de horas semanales establecidas en el contrato.

Señala también que, en caso de que la jornada diaria tuviese una duración superior a las 5 horas de trabajo, se dividirá en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora. El tiempo de descanso no se computará en la jornada de trabajo.

Los trabajadores que se desempeñen bajo esta modalidad deben recibir un jornal de G. 11.106 por hora en horario diurno y G. 16.351 para los horarios nocturnos, pero las partes pueden pactar un monto mayor.

El aporte patronal se abona sobre lo efectivamente percibido por el trabajador. En este tipo de contratos, el empleador debe cubrir el 100% del fondo de enfermedad y maternidad en el Instituto de Previsión Social (IPS).

Además, las y los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al usufructo de las licencias previstas en el Código del Trabajo, como el permiso de lactancia materna y licencias de paternidad. Así también, tienen derecho a percibir una asignación equivalente al 5% del salario mínimo mensual vigente por cada hijo, hasta su mayoría de edad.

El trabajador a tiempo parcial también tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador.

BASE MINIMA IMPONIBLE (BMI)

FECHA: 01/07/2023

LEY N° 6339/2019

RESOLUCIÓN MTESS N° 862/2023

INFORMA

UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE APOORTE OBRERO PATRONAL



TABLA N° 2: BASES MÍNIMAS IMPONIBLES Y PORCENTAJES DE APORTES AL IPS

RÉGIMEN GENERAL: APORTES PARA SALUD + JUBILACIÓN Y PENSIÓN

MODALIDAD EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Horas/ Semana	Horas/Mes	Salario Mínimo/Mes G.	Aporte G.			
			Trabajador 9%	Empleador 16,5%	Complemento Empleador	Total
16	64	824.704	74.223	136.076	167.011	377.310
17	68	876.248	78.862	144.581	162.372	385.815
18	72	927.792	83.501	153.086	157.733	394.320
19	76	979.336	88.140	161.590	153.094	402.824
20	80	1.030.880	92.779	170.095	148.455	411.329
21	84	1.082.424	97.418	178.600	143.816	419.834
22	88	1.133.968	102.057	187.105	139.177	428.339
23	92	1.185.512	106.696	195.609	134.538	436.843
24	96	1.237.056	111.335	204.114	129.899	445.348
25	100	1.288.600	115.974	212.619	125.260	453.853
26	104	1.340.144	120.613	221.124	120.621	462.358
27	108	1.391.688	125.252	229.629	115.982	470.863
28	112	1.443.232	129.891	238.133	111.343	479.367
29	116	1.494.776	134.530	246.638	106.704	487.872
30	120	1.546.320	139.169	255.143	102.065	496.377
31	124	1.597.864	143.808	263.648	97.426	504.882
32	128	1.649.408	148.447	272.152	92.787	513.386

SML: G. 2.680.373

JORNAL: G. 103.091

SALARIO/HORA DIURNA: G. 12.886

SALARIO/HORA NOCTURNA: G. 19.146

SE EXCLUYEN DE ESTA MODALIDAD: a- DOCENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS. b- PERSONAL DE BLANCO. c- TRABAJADOR DEL SECTOR DE TRANSPORTE PÚBLICO.



Dirección de Aporte Obrero Patronal - IPS



TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

2. A plazo determinado

Este tipo de contrato permite a las micro y pequeñas empresas celebrar contrato de trabajo por hasta 12 meses de duración, que puede ser prorrogable por igual plazo al vencimiento; el contrato concluirá sin obligación de preavisar ni de indemnizar.

Esta modalidad está establecida en la Ley N° 4.457 “para las MIPYMES” y señala que, a la categoría de Microempresa, la autoridad administrativa del trabajo puede autorizar el pago de salarios sobre una base no inferior al 80% del salario mínimo legal establecido para actividades diversas no especificadas, durante los tres primeros años contados desde su formalización.

Los trabajadores bajo esta modalidad también deben gozar de todos los beneficios establecidos en el Código Laboral como el seguro social, vacaciones, asignación familiar, etc.



DIRECCIÓN DE TRABAJO

MODALIDADES CONTRACTUALES

SALARIO MÍNIMO MENSUAL PARA MIPYMES

80% DEL SML bruto Gs. **2.144.298**

APORTE
OBRERO al IPS 9%: Gs. **192.986**

APORTE PATRONAL
al IPS 16,5 % : Gs. **353.809**

APLICABLE SOLO A MIPYMES - LEY N° 4.457

HORAS TRABAJADAS POR DIA: 8

DURACIÓN DEL CONTRATO: HASTA 3 AÑOS

*A tiempo
determinado*



*El Complemento de la Patronal
es para Salud y Jubilación.*

3. Contrato de Aprendizaje

Bajo esta modalidad de contrato, el pago del salario no puede ser menor del 60% del salario mínimo legal, y permite contratar a adolescentes y jóvenes entre 16 y 29 años para trabajar como aprendices durante un año, prorrogable por un periodo más.

Es importante mencionar que, si son menores de edad, deberán contar con el certificado expedido por la CODENI y solo podrán trabajar hasta 6 horas diarias.



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

En cambio, los jóvenes de 18 a 25 años podrán trabajar 8 horas y percibir no menos del 60% del salario mínimo y horas extraordinarias. En todos los casos, los aprendices deberán contar con IPS y estar registrados en la Dirección de Registro Obrero Patronal del Ministerio de Trabajo.

Los contratos más los cronogramas de enseñanza deben ser homologados por la Dirección de Trabajo dentro de las 48 horas de haber recibido la solicitud.

Según informaron desde la cartera de Trabajo, esta modalidad también cuenta con el Sistema Dual, en el que el cronograma de aprendizaje está articulado y ejecutado en parte por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP).

Es importante mencionar, además, que este tipo de contrato es especialmente utilizado por las empresas privadas. El aprendiz ingresa al ámbito laboral y recibe capacitación en su lugar de trabajo, o en una institución especializada, por cuenta del empleador o bajo el régimen de aprendizaje dual.

**REGLAMENTACIÓN DE LA
REMUNERACIÓN DE TRABAJADORES**

**APRENDIZAJE DUAL Y
EL CONTRATO DE
APRENDIZAJE**

LOS MONTOS ESTABLECIDOS
QUEDAN DE LA SIGUIENTE MANERA:

SALARIO MÍNIMO MENSUAL	Gs. 1.608.224
JORNAL DIARIO	Gs. 61.855

**NUEVOS SALARIOS MÍNIMOS PARA ACTIVIDADES DIVERSAS Y
ACTIVIDADES EXPRESAMENTE PREVISTAS Y ESCALONADAS.**

FUENTE: RESOLUCIÓN MTESS N° 953/2022



4. Por jornal diario

Los contratos individuales de trabajo cuya forma de pago sea mensual o por jornal están regulados por el Código Laboral y la homologación y registro no son obligatorios.

No obstante, en el caso de que una empresa presente ante la Dirección del Trabajo la homologación, debe tener en cuenta que para el jornalero se debe reunir un mínimo de 18 días al mes para la inscripción en el régimen de seguridad social.

El salario mínimo por día es de G. 103.091 por 18 días trabajados (como mínimo), el total mensual es así de G. 1.855.638. El aporte obrero patronal al IPS es del 9% y el aporte patronal al IPS 16,5%, al igual que en las otras modalidades.

DIRECCIÓN DE TRABAJO

MODALIDADES CONTRACTUALES

SALARIO MÍNIMO POR DÍA TRABAJADO

Gs **103.091** por 18 días trabajados (como mínimo)

Por Jornal

TOTAL MENSUAL..... Gs. **1.855.638**

APORTE
OBRERO al IPS 9%:..... Gs. **167.007**

APORTE
PATRONAL al IPS
16,5%:..... Gs. **306.180**



Todas las modalidades de contratos según su duración, pueden ser a tiempo determinado o por tiempo indefinido.



5. Contrato tradicional

La modalidad más utilizada en nuestro país es el contrato tradicional, en el que los trabajadores tienen una jornada máxima de 8 horas diarias o de 48 horas semanales.

Según el Código Laboral, “en circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de la jornada de trabajo, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador, el tiempo excedente”.

La normativa también menciona que, en ningún caso, los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de 12 horas diarias y sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

Es importante mencionar que todo empleador está obligado a comunicar a la autoridad administrativa del trabajo la incorporación de cada trabajador.

Actualmente, el salario mínimo de un trabajador en Paraguay es de G. 2.680.373 y el jornal mínimo diario es de G. 103.091. De este monto, se debe descontar el 9% que es el aporte para el seguro social.

Periodo de Prueba

De conformidad con el Código del Trabajo, el período de prueba/ensayo en la etapa inicial del contrato de trabajo tiene como objetivo en el empleador apreciar las habilidades de los trabajadores y el empleador podrá verificar la idoneidad de las condiciones del trabajo contratado. La duración del período de prueba que permite el derecho laboral es:

- 30 días para los trabajadores domésticos y los trabajadores no calificados;
- 60 días para los trabajadores calificados o aprendices; y
- Un período diferente según lo acordado entre las partes para los trabajadores técnicos altamente cualificados, en función del período de trabajo contratado.

El trabajador recibe su paga durante el período de prueba de acuerdo con la duración del contrato. Cualquiera de las partes puede rescindir el contrato de prueba sin ninguna responsabilidad. Los trabajadores en período de prueba cuentan con todos los beneficios a excepción de la notificación y la indemnización por despido.

Fuente: Arts.58-60 del Código de Trabajo 1993



Tipos de Sanciones Disciplinarias

Sanciones

Las sanciones deben ser aplicadas con el fin de corregir o encaminar la conducta del personal, a través de los valores con que cuenta la empresa y no solo para poder desvincularlo, lo que debemos perseguir es que el personal se pueda adecuar a las normas establecidas y mantener cordiales las relaciones laborales.

Motivo: Llegadas Tardías

En el Art 81 inciso r) del Código del trabajo que es causal de despido justificado:

“La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados”.

Es decir, si un trabajador llega en un mes en más de una vez fuera del horario establecido, esto faculta a la empresa a la aplicación de un apercibimiento escrito, bajo advertencia que a la siguiente llegada tardía se aplicará una suspensión de un día sin goce de salario. Luego si el trabajador al siguiente mes, vuelve a incurrir en llegadas tardías, se aplica la suspensión por un día, bajo advertencia que la reincidencia se sancionará con una medida más severa.

Si el trabajador vuelve a reincidir en la misma falta, se aplica la suspensión de dos días, bajo expresa advertencia que la reincidencia se sancionará con una suspensión de tres días, si se da nuevamente una reincidencia se debe aplicar la advertencia y proceder a una última suspensión de tres días, bajo expreso apercibimiento que una nueva reincidencia se sancionará con un despido justificado. -

Finalmente, si se da la reincidencia se procede al despido con causa, pues se ha cumplido lo establecido en la ley **“falta reiterada de puntualidad y apercibimiento previo”**. Es importante puntualizar que estas llegadas tardías deben registrarse dentro un periodo determinado de tiempo, digamos unos 4 a 6 meses consecutivos (la ley no lo determina expresamente), pues si el trabajador sancionado pasa un año por ejemplo sin reincidir en la misma falta, se supone que el mismo modificó su conducta, por lo que las sanciones anteriores quedan sin efecto para la consideración de esta falta.



Ejemplo de redacción

- **Nos referimos a:** Sus reiteradas llegadas tardías de fechas 4,7,8,9,12 del mes de octubre en su lugar de trabajo, en expresa violación del Art 81 Inc “r” del Código del Trabajo que dice:” La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados”

Motivo: Ausencias

La ausencia injustificada es la violación por parte del trabajador de la prohibición contenida en el art. 66 inc. a) del Código del Trabajo: **“Faltar al lugar de trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador”**, por esto estas faltas generalmente son sancionadas con suspensión sin goce de salario por el mismo plazo de la ausencia, es decir si se ausento un día se sanciona con suspensión de un día.

Asimismo, la ausencia sin justificación es causal de despido con causa, siempre y cuando estas ausencias se produzcan durante tres días consecutivos o cuatro días alternados dentro del mes, según lo dispone el art. 81 inc. p) del Código del Trabajo: **“La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o causa justificada”**. -

Como se ve, para justificar el despido por esta causa, no se requiere de apercibimiento previo, como en el caso de las llegadas tardías. No obstante, siempre debe tenerse en cuenta las particularidades de cada caso, y no aplicar de forma mecánica el despido.

Un punto importante a tener en cuenta para la aplicación de sanciones por ausencias injustificadas es considerar que, debido a un reciente fallo del Tribunal de apelaciones en lo Laboral, el cual estableció que, si una ausencia injustificada es sancionada con una suspensión, esa misma ausencia no puede ser tomada luego para justificar el despido, considerando el Tribunal que se aplicaría una doble sanción por un mismo hecho. Por esta razón se sugiere modificar el sistema de aplicación de sanciones por ausencias injustificadas, siendo lo recomendable que el departamento de personal lleve el control y registro de las ausencias de los trabajadores como siempre, pero en vez de aplicar la suspensión luego de que el trabajador se reincorpore después de una ausencia (en el supuesto que no la justifico), se difiera la aplicación de la sanción para fin de mes.

De esa forma si un determinado trabajador se ausento sin causa por tres días, pero de manera alternada, se procede a la suspensión (a fin de mes) por tres días sin goce de salario (no completó los cuatro días alternados para justificar el despido), sin embargo si se dan tres días de ausencias consecutivas en el mes o cuatro ausencias alternadas sin justificación, se procede a la desvinculación con justa causa, de tal suerte a no arriesgar una interpretación por parte de los Jueces, que haga mención a la aplicación de una doble sanción por un mismo hecho.-



¿Es posible sancionar a un trabajador que se ausenta sin aviso, pero luego presenta un certificado médico del IPS por el día de ausencia? No es posible, la constancia médica es prueba de que el trabajador estaba imposibilitado de asistir a su lugar de trabajo, aún si el certificado médico no es expedido por un médico del IPS, así la ausencia se justifica.

Motivo: Incumplimiento de instrucciones recibidas y/o no realizar los trabajos con la debida diligencia

Estos actos suelen presentarse siempre en un mismo hecho. Ejemplo de estos actos de indisciplina constituye el trabajador que no realiza su trabajo en forma eficiente y desobedeciendo las instrucciones del superior en ese sentido. -

Si un empleado incumple las instrucciones recibidas, deberá ser apercibido, si vuelve a incurrir en esta falta deberá ser suspendido (bajo apercibimiento siempre de medidas más severas), si vuelve a incurrir en un incumplimiento se lo suspende hasta llegar a los tres días de suspensión. Con la suspensión de tres días, se le advierte expresamente al trabajador que en caso de reincidencia se procederá al despido justificado. Todo esto a modo de ejemplo

Documentando de esta manera el despido es viable, pero aclarando que los incumplimientos deben ser graves o causarle perjuicio al empleador, tal como menciona la ley, simples actos de desobediencia sin mayores consecuencias para la empresa, justifican la aplicación de sanciones disciplinarias, pero no un despido.

Al respecto el art. 65 inciso b): ***“Ejecutar el trabajo con la eficiencia, intensidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenido”*** y c) ***“Acatar los preceptos del reglamento interno de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes, según la organización establecida”***. En estos casos los supervisores o jefes directos, conforme a la organización de la empresa, tienen la representación del empleador en lo que respecta a la dirección de las tareas (delegados), por tanto, el incumplimiento de las instrucciones dadas por estos, son pasibles de aplicación de sanciones disciplinarias. -

En este sentido el art. 81 inc. II) sobre la causal de justificación del despido dispone: ***“La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento de las labores”***.

Como se ve este artículo menciona esta falta, pero aclarando que debe ser en forma “reiterada y manifiesta”, es decir se deben tener elementos fehacientes que demuestren el incumplimiento, por ejemplo, informes de los supervisores, y de ser posible contar con elementos que demuestren que el trabajador sabio o debería saber sobre el trabajo mal ejecutado, por ejemplo, mediante el uso de procedimientos de trabajo. -



Acumulación de sanciones

¿Cuánto tiempo sirven, coherencia entre las sanciones aplicadas?

Sobre este tema debemos considerar que el Código del trabajo establece 25 causales de justificación de despido y otras tantas disposiciones que reglamentan obligaciones y prohibiciones para los trabajadores. En este contexto las faltas son de distinta naturaleza, por ejemplo: un grupo establece los perjuicios causados por trabajador (robo, hurto, pérdidas materia, pérdida de confianza etc.) otros grupos faltas de carácter disciplinario (faltas de respeto al superior, actos inmorales, actos de violencia), las ausencias injustificadas, las llegadas tardías etc. Todas estas faltas como se tiene dicho son de naturaleza distinta, por tanto, la acumulación de sanciones de diversos tipos no puede ser tenidos en cuenta para justificar un despido.

Esto no obstante no significa que no sea importante tener en el legajo de cada uno todas las faltas cometidas por el trabajador, pues en definitiva esto puede servir para demostrar judicialmente, que un determinado trabajador se caracterizaba por ser indisciplinado, pero esto solo adquiere la fuerza de un indicio, debiendo todo despido que pretenda ser justificado, estar amparado en una de las causales específicamente determinadas en el Código.

Concluyendo este punto, y haciendo referencia sobre el plazo de validez de las sanciones, nuestra ley no hace referencia a este aspecto, debiendo en todos los casos más que nada primar el sentido común. Básicamente lo que se pretende con la aplicación de una sanción disciplinaria, es que el afectado revea su actitud y mejore su rendimiento.



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

Bibliografía

1. Código de Trabajo 1993
2. <https://www.resistenciacontable.org.py/index.php/descargas/category/16-modelo-de-contratos>.
3. <https://www.mtess.gov.py/modalidades-contractuales>

